



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública,  
Lima, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Henry Milthon Solis Ruiz (ORCID: 0000-0001-5956-5047)

**ASESORA:**

Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios por guiarme por el buen camino y darme la sabiduría necesaria en cada momento de mi vida.

A mi padre, que no se encuentra en esta vida acompañándome pero con su luz me guía, a mi madre, por los valores inculcados y apoyo incondicional en los momentos difíciles, a mis hermanos y a todas aquellas personas quienes me acompañaron en esta etapa y que a la vez disfrutan conmigo estos logros de la vida.

### **Agradecimientos**

A mi familia, compañeros de la maestría y a las demás personas que me ayudaron en el transcurso de ésta tesis, porque sin ellos no hubiera podido tener el impulso que necesitaba para cumplir mis objetivos y metas.

## Página del Jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SOLIS RUIZ HENRY MILTHON**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

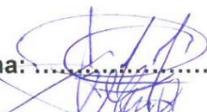
**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019**

Fecha: 23 de enero de 2020

Hora: 12:30 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Jesus Padilla Caballero

Firma: 

**SECRETARIO:** Mg. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz

Firma: 

**VOCAL:** Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Henry Milthon Solis Ruiz, con DNI N° 10803460, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019” presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

- La tesis es de mi auditoria.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcial.
- La tesis no ha sido autoplagiada; no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, someterme a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2020



Br. Henry Milthon Solis Ruiz

DNI N° 10803460

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización	13
2.3. Población y muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Resultados descriptivos	18
3.2. Resultados correlacionales.	19
IV. Discusión	21
V. Conclusiones	23
VI. Recomendaciones	24
Referencias	25
Anexo 1: Matriz de consistencia	31
Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos	35
Anexo 3: Instrumentos cuestionarios	37
Anexo 4: Certificado de validez de expertos	42
Anexo 5: Confiabilidad	58
Anexo 6: Base de datos de los dos variables	61
	vi

Anexo 7: Constancia de aplicación	66
Anexo 8: Dictamen de presentación	69
Anexo 9: Evidencias	71

### **Índice de tablas**

Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión administrativa	14
Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	15
Tabla 3: Distribución de los jueces evaluadores	16
Tabla 4: Prueba de confiabilidad variable 1 y variable 2, estadística de fiabilidad	16
Tabla 5: Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones	18
Tabla 6: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones	19
Tabla 7: Sistema de hipótesis de la investigación	20

### **Índice de figuras**

Figura 1: Niveles de percepción de la variable gestión administrativa y dimensiones	18
Figura 2: Desarrollo de niveles de percepción de la variable: compromiso organizacional y dimensiones	19

## Resumen

La investigación titulada Gestión administrativa y el compromiso organizacional de una Universidad Pública, Lima, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y compromiso organizacional según los trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima, 2019, como un aporte al análisis, descripción, explicación y relación de las dos variables. La metodología de la investigación obedece al enfoque cuantitativo, es un estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, donde se han utilizado dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach como instrumento de recolección de datos a percepción de los trabajadores encuestados. Asimismo, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos y realizar el procesamiento estadístico, se llegó a las siguiente conclusión: La gestión administrativa ( $r=0,761$ ) significativamente ( $p < 0,000$ ) con el compromiso organizacional según los trabajadores administrativos de la Universidad nacional de Ingeniería Lima 2019; se probó la hipótesis planteada y se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional según los trabajadores administrativos de la Universidad nacional de Ingeniería Lima 2019.

**Palabras clave:** gestión, administrativa, compromiso, organizacional, universidad.

### **Abstract**

The research entitled Administrative management and organizational commitment of a Public University, Lima, 2019, whose objective was to determine the relationship between administrative management and organizational commitment according to the workers of the National University of Engineering Lima, 2019, as a contribution to the analysis, description, explanation and relationship of the two variables. The research methodology is based on the quantitative approach, it is a basic type study, of a non-experimental correlational cross-sectional design, where two Likert-type questionnaires validated in the expert opinion and tested by the Cronbach's alpha coefficient have been used as an instrument of data collection at the perception of the workers surveyed. Likewise, after having developed the research, applied the instruments and performed the statistical processing, the following conclusion was reached: Administrative management ( $r = 0.771$ ) significantly ( $p < 0.000$ ) with the organizational commitment according to the administrative workers of the University National Engineering Lima 2019; The hypothesis was tested and it is concluded that the administrative management is directly and significantly related to the organizational commitment according to the administrative workers of the National University of Engineering Lima 2019.

**Keywords:** management, administrative, commitment, organizational, university.

## **I. Introducción**

A partir de que existen diferencias entre las dos variables se indicó como muy importante y problema general que analiza esta investigación ¿Cuál considera usted que sea la relación existente entre la investigación planteada entre las variables de dicha investigación en una Universidad Pública, Lima, 2019?, caso la Universidad Nacional de Ingeniería Facultad de Arquitectura Urbanismo y Artes.

En esta institución se observan dificultades en el área de gestión administrativa, el personal administrativo experimenta sentimientos de frustración y de postergación, debido a que no se les reconoce los esfuerzos en su actividad diaria, son muchos de los factores tales como los bajos salarios que el Estado asigna , la falta de comunicación entre trabajadores y responsables de áreas, también la demandan muchas veces de horas de trabajo en horarios prolongadas, hay muy poca participación del Estado en la Universidad Nacional de Ingeniería, se evidencia escaso compromiso de las autoridades y reducida cooperación entre trabajadores. No hay evidencia de un plan de capacitación a nivel de universidad, bajo compromiso de responsabilidad en temas de capacitación.

Cavassa (2004) menciona en el libro titulado en base a su investigación La gestión Administrativa en las instituciones educativas define que: Uno de las causas que define directamente en la eficiencia de la organización del modelo educativo lo conforma lo bueno y a la vez lo malo de la gestión administrativa desarrolla en cualquiera etapa que sea su jerarquía. La administración pertenece a una serie esencial del proceso educativo” (p. 10).

Cavassa señala la gran responsabilidad y el gran valor que tiene la gestión administrativa en todo nivel para un buen proceso en una institución educativa tiene que tener algo bueno y también algo malo ese es la esencia de una gestión administrativa si no ocurren estas dos etapas no se sabe o no se completa lo señalado por Cavassa.

Delgado (2002) en su libro La gestión administrativa señala dos aspectos que son distintos entre universidades públicas y privadas, lo primero es para poder hacer una gestión administrativa publica se debe de adoptar una posición de tipo empresarial y en segundo lugar no se debe de pensar que se está manejando una universidad de millones de soles solo pensar que se está haciendo gestión.

La gestión administrativa y comportamiento organizacional tiene un punto de equilibrio desde hace mucho tiempo que se relacionan de forma directa en algunos casos hay instituciones con una misma línea con estas dos variables casi rígidas, estadísticamente se pueden evidenciar y con muy poco frente de resultados con un alto y parejo nivel de ineficacia caracterizada por la negatividad frente a los cambios y la innovación con altos

indicadores de descoordinación, que traen como resultado la ineficiencia en las actividades ejecutadas en las instituciones la gestión administrativa y comportamiento organizacional carece de personal calificado para desarrollar y en todas sus cualidades la marcha administrativa de las universidades.

A nivel mundial las transformaciones que se han producido con respecto a la Gestión administrativa y comportamiento organizacional lo cual generan cambios relevantes en el sector público por ello es necesario que todos los trabajadores público tengan las mismas herramientas que sean necesarias para generar un solo cambios así mismo un aprendizaje que lleven a sus trabajadores para que estos conduzcan al crecimiento de la gestión administrativa.

A nivel nacional en las universidades públicas los trabajadores no se encuentran relacionados o identificados con los jefes designados para lo cual no desarrollan sus capacidades al 100% y muchas veces se frustran en el puesto encomendado y muchas veces llegando a retirarse de la institución.

Así mismo en su investigación de Rojas (2017) menciona en base a la descripción de las variable gestión administrativa y el compromiso organizacional donde determinan que los trabajadores públicos están muy identificados y comprometidos en su institución o centro de labores para lo cual tiene la posibilidad de desarrollar capacidades y habilidades en base a capacitaciones que conduzcan a una organización más eficiente y eficaz.

A nivel local se observa que en la Universidad nacional de ingeniería en su facultad de arquitectura urbanismo y artes los trabajadores se encuentran descontentos con las autoridades asignadas lo cual imposibilita una buena relación entre jefes y trabajadores que muchas veces se imposibilita alcanzar un buen resultado en al ámbito de la gestión, este descontento se debe a muchos factores ya sean laborales y económicos, generalmente la designación de autoridades se basa en amiguismo y no por tener las competencias necesarias para adquirir o representar el puesto, gente que esta trabajado años y de un momento a otro llega nuevos trabajadores con las mismas características académicas y llegan a percibir sueldos más elevados de las personas que están años trabajando, según Llacua (2018) describe que la Gestión administrativa y calidad de servicios en la Facultad FIE -UNI 2016, analiza que la Gestión Administrativa vincula con la satisfacción de Servicios en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional de Ingeniería en el año 2016. Esta investigación ha utilizado el método hipotético deductivo y pertenece a los parámetros del enfoque de la tesis cuantitativa.

Su tipo de trabajo para la obtención del grado que empleo Llacua es básica, descriptivo correlacionar y tiene el diseño no experimental transeccional, siendo la muestra conlleva a un tema no probabilística, censal. Se realizó las encuestas y el instrumento de cuestionarios, con la que se recopiló información. La población fue 20 docentes y 150 estudiantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, para los resultados se utilizó el SPSS v. 22. Los cuestionarios utilizados y adaptados para este estudio, fueron los datos validados en su totalidad por juicio de expertos. La prueba utilizada de confiabilidad exclusivamente el coeficiente de Alfa de Conbrach fue de 0,926 para la gestión administrativa y 0,933 para la calidad de servicios, lo que nos permitió saber que su fiabilidad es muy alta casi perfecta. Teniendo, luego como resultado del procesamiento de datos que la gestión administrativa es de 55%, siendo de nivel poco eficiente y la calidad de servicios 62%, siendo de nivel medio. El coeficiente de Spearman es de 0.305 entre las dos variables, siendo el grado de correlación baja. Por consiguiente, la percepción de los docentes y estudiantes obtenidos mediante los resultados descriptivos, determina que debe realizarse una buena gestión administrativa para que mejore la calidad del servicio en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de la Universidad Nacional de Ingeniería en el año 2016.

Se establece como trabajos internacionales según Toniut (2015) donde menciono “Ahora bien ¿qué comprende usted por dirección de valores? Yo entiendo por la dirección de valores que es uno del modelo de gestión estratégica donde se desarrolló de las causas culturales de las organizaciones. Esta nueva dirección está dirigida y orientada al desarrollo dinámico en que se encuentran las organizaciones las cuales intenta mejorar la relación y la autonomía responsable de todos los seres que buscamos ser efectivos en la búsqueda” asimismo señala las distintas causas que las organizaciones logran con la autonomía de responsabilidad y efectividad de una nueva gestión.

A nivel nacional. Raffino (2019) analiza “La gestión administrativa contiene acciones y mecanismos para lo cual utilizan diversas métodos materiales, humanos, y financieros de una empresa, asimismo la gestión administrativa de esta manera a partir de la interrogante se delimita ¿cuáles son en una organización los objetivos?

Veintimilla (2017) nos plantea que una excelente gestión administrativa es una necesidad fundamental para el interior de una institución, una buena gestión es el eje principal de una gestión mucho tiene que ver la capacidad de la persona en temas de gestión, su capacidad académica su trayectoria y su experiencia en temas de gestión.

Santillán (2016) define una investigación lo cual dice que una gestión administrativa eficiente incide en el gran desempeño laboral y actitud de cada trabajador de una institución mejorando las labores administrativas de la institución, para lo cual una administración eficiente.

Fuentes (2015) plantea en su tesis de investigación donde aprobó para adquirir el grado doctor con el título: Compromiso Organizacional: colabora en una gestión exclusivamente de Recursos Humanos sobre un análisis de Marketing de la Universidad de España Sevilla, Esta investigación profundiza y busca la perspectivas del impacto en el marketing a nivel general siempre al cliente orientado dando así la importancia en el personal que trabaja ( talento humano ) que requiere las organizaciones del sector secundario y también del sector terciario de Bolivia. Asimismo en esta investigación empleó el método cualitativo en su tesis Doctoral utilizando las herramientas de análisis en base a entrevistas y también utilizo trabajos documentales de métodos cuantitativos analizando y utilizando el método de Pearson, obteniendo resultados en base a la dimensión de talento humano y compromiso afectivo es  $r = 0,776$ , dimensión comunicación interna y compromiso afectivo es  $r = 0,362$  y para la dimensión que es estrictamente orientada a la dimensión de cliente y compromiso afectivo es  $r = 0,513$ . Señala que tuvo como resultado en su investigación confianza en similitud positiva entre el marketing y el compromiso organizacional. En vista que cuando se implanta una medida en un método de endomarketing y se agregan propuestas para que esta investigación se relacione positivamente con el compromiso organizacional.

Se establecen como trabajos nacionales tenemos una investigación en profundidad de Camacho ( 2018) señala “En la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT”, la misma que posee bajo su dirección el manejo de la fase de inversión y la ex post evaluación de la etapa de una inversión de los que significa proyectos de inversión pública, concedidos a través de la Alta Dirección de SUNAT, y se tiene una estructura organizacional con un buen nivel jerárquico alcanzado, donde su comunicación no es fluid, escasa entre respónsables0 y colaboradores, los mismos que muchas veces no comunican oportunamente al personal los acuerdos tomados en comité, lo cual limita cumplir los objetivos y fines que se tiene programado, todo esto hace que los colaboradores sientan que no son de mucha importancia las actividades que realizan, solo limitándose hacer las tareas asignadas, sintiendo la incomodidad al no conocer las decisiones tomadas ya que éstas son tomadas a nivel de jefatura y no en conjunto, no teniendo en cuenta las opiniones de los trabajadores, generando malestar, incomodidad y estrés.

Tenemos una comunicación que es muy poco favorece al clima institucional, al trabajo conjunto y en equipo al involucramiento de cada uno de los integrantes para sentirnos comprometidos, identificados e involucrados con el desarrollo y la buena marcha de la entidad. Teniendo en cuenta la realidad existente en nuestra institución podemos observar que muchos empleados no se encuentran satisfechos con sus puestos de trabajo, provocando que la productividad de la organización se vea perjudicada. Es imprescindible fomentar la comunicación entre los trabajadores y directivos, quienes deberían fomentar un liderazgo más democrático con una comunicación asertiva. Las organizaciones con éxito y competitivas, tienen en consideración a los empleados en los diversos estadios jerárquicos, y buscan que éstos puedan tener un compromiso superior en relación a la institución, en cuanto a sus metas y objetivos.

Chancahuaña (2018) plantea en su investigación. La institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador se observan dificultades en el aspecto de gestión pedagógica y administrativa, el personal docente experimenta sentimientos de frustración y postergación debido a que no se les reconoce los esfuerzos en su tarea diaria en el cumplimiento de proyectos institucionales que demandan muchas veces el trabajo en horarios prolongados, hay escasa participación en cuanto a los padres o tutores de la política educativa en las instituciones de estudio, se evidencia escaso compromiso y reducida cooperación. No hay evidencia de un plan de capacitación en las instituciones educativas del estado que instruya a trabajadores de los centros educativos en compromiso organizacional, ni rescata la importancia de feedback adecuado y pertinente que lleguen a implantarse como conocimientos, a modo que este sea una estrategia que sirven para mejorar y alcanzar las metas, respecto al bienestar y desarrollo del colaborador. En el aspecto administrativo los documentos e instrumentos pedagógicos - institucionales son gestionados a veces a destiempo, y este último es confeccionado solo por un grupo de docentes sin la contribución de todos los integrantes o miembros en cuanto a la 14 y 15 población educativa, por lo que algunos documentos están sujetos a errores por no estar alineados a la necesidad social.

Teniendo como conclusión Chancahuaña en su investigación determinando que si hay relación de las dos variables expuestas mencionando que existe una relación directa asimismo teniendo como recomendaciones directas al Ministerio de Educación señalando la necesidad y la prioridad de la UGEL que debería enfatizar y seguir constantemente con la formación a sus funcionarios en cuanto a la gestión administrativa para una mejor gestión, en trabajos pedagógicos que permitir que sus funcionarios puedan adquirir mediante estas capacitaciones el desarrollo del compromiso afectivo para tener una mejor y sostenible

responsabilidad en sus labores en la institución, también capacitación a sus docentes exclusivamente para que destaquen a través del compromiso normativo y así pueda liderar la institución y dar un gran salto en la gestión administrativa, también resalta el continuo y perseverancia en el control de la gestión administrativa a través de sus funcionarios que son los más comprometidos y los cuales y con un gran esfuerzo y espero tienen y quieren permanece en la institución,

Quin (2016) describe en sus averiguaciones una realizada sobre el liderazgo y compromiso organizacional, este autor remarca la importancia de tener un líder en una organización, ser líder es tomar buenas decisiones para una organización un líder debe tener buena comunicaciones con los colaboradores y debe desarrollar una gran importancia en la organización ser líder es ser comunicativo, social, están a la expectativa de lo que pasa con su organización, una buena organización no puede planificar estrategias si no tiene un buen líder que los conduzca a ello para lo cual el trabajador tiene que tener un relación directa con la organización ser fiel donde tenga bien claro quedarse o permanecer en la organización a eso se llama compromiso organizacional por eso que este autor remarca la relación directa entre esta dos variables.

Gonzales (2016) declara en su análisis de su investigación “La gestión administrativa y el talento organizacional de funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016” tiene como meta general corroborar el lazo que une estas dos variables, gestión administrativa Vs comportamiento organizacional de los ayudantes de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. El tipo de memoria es laboriosa, y el boceto que se usó fue el no experimental transeccional manifiesto correlacional; Para encontrar el volumen de la galería se usó la prescripción de aldea infinita, luego se realizó la muestra ceñida obteniendo una novedad muestra de 190 agregados. El estadístico para repasar la hipótesis es Correlación de Pearson. Finalmente, El redundado fue que existe disertación en gran medida significativa entre la conspiración administrativa y el comportamiento organizacional con el 85.2% de correlación de Pearson

Según la hipótesis general, se llega a la conclusión en donde la primera variables si tiene una gran influencia en el Comportamiento organizacional, con un nivel de fusión muy alto de 0.698 al estar interrelacionado la planeación, la logística, la administración y examen, se va a poseer una buena diligencia administrativa la cual permitirá equiparar los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huaura y por lo tanto el comportamiento organizacional sería más competente, el cual redundará en la atención de los adjudicatarios que acuden a ella.

Espinoza (2016) declara en su tesis de grado donde especifica la investigación titulada La gestión administrativa y el compromiso organizacional según catedráticos Facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porres - Lima 2016, cuyo principal meta es la diferencia que existente entre la Gestión administrativa y compromiso organizacional según los catedráticos de la facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porres Lima 2016, como principio fundamental a la relación de esta investigación de Espinoza, dando así la explicación y la importancia a las variables. El método utilizado en la investigación está diseñado al según el método cuantitativo, es una investigación de tipo básica, de diseño no experimental transversal correlacional, donde se trabajado los dos tipos de cuestionarios el primero Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach como instrumento de recolección de datos a percepción de los docentes encuestados. Por lo tanto, luego de haber explicado en el trabajo de investigación, aplicando así métodos e indicadores y realizando el metodo estadístico, se concluyó con la siguiente conclusión final de la investigación de tesis : La gestión administrativa ( $r=0,761$ ) significativamente ( $p < 0,000$ ) con el compromiso organizacional según los catedráticos de la facultad de Obstetricia y Enfermería Universidad San Martín de Porres Lima 2016; donde es aceptada la hipótesis y se finiquitó concluyendo en que la gestión administrativa se fusiona directa y indirectamente con la variable de compromiso organizacional donde los catedráticos de la facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porres Lima 2016.

Entre las explicaciones y material presentado se relacionan a la variable gestión administrativa, según Chiavenato (2002) explica en su libro denominado Gestión del talento humano donde explica que en el proceso administrativo no importa el nivel del trabajador solo el compromiso que debe tener este ya que el trabajador debe de tener actividades netamente relacionadas a dirigir, planear, organizar y controlar donde el trabajador pueda alcanzar sus objetivos que requiere (p. 16)

Raffino (2019) plantea en la gestión administrativa diferentes mecanismos conformando acciones y formas para lo cual se utilizan los recursos financieros, lo recursos humanos de una empresa o institución, por otro lado.

(Stoner, 1996) manifiesta el estudio de la administración que conlleva al desarrollo de toda organización y que es el mecanismo de ejemplo y guía de todos estas actividades y recursos de estilos que representan una organización, para tal fin se alcanza todas los propósitos establecidas para lograr una buena organización (p. 11).

Los propósitos psicológicos que sustenta esta variable llamada gestión administrativa según un estudio Riquelme (2019) analiza y explica que la comparación clásica es la teoría que tiene dificultades en su respuesta sobre el ser humano, para lo cual esto motivó a que los sociólogos y psicólogos, presten a realizaran diferentes estudios para lo cual resultaron sumamente y necesariamente importantes las recomendaciones administrativas sobre las relaciones humanas, su representante de mayor importancia en esta teoría de la administración clásica sustentada por Henry Fayol desarrollo su estudio investigación en el ámbito administrativo dividido de seis donde mantiene una relación entre sí, y son: procedimientos, dirección, comercial, seguridad, administrativa y técnica asimismo Fayol explico catorce métodos sobre administración, donde muchos a la fecha mantiene aún la vigencia y son utilizados muy frecuentemente entre las empresas que tiene gran éxito a nivel internacional las utilizadas son autoridad, unidad de dirección, unidad de mando, división del trabajo, disciplina, jerarquía, centralización, remuneración, centralización, subordinación del interés, equidad, orden, iniciativa, estabilidad del personal, seguridad del personal.

Humanos (2019) plantea sobre la teoría representada por Henri Fayol que solamente explica la organización formal, esta teoría está respaldada en primera instancia por Elton Mayo, donde estudia la informalidad organizacional donde sustenta el tema de motivaciones del ser humano explicando que está a disposición particularmente y exclusivamente de sus necesidades sociales, Abraham Maslow desarrolla una clara visión sobre él estudió de las corporaciones formales e informales. De manera conceptual se enfoca exclusivamente en la mente de la organización, dentro de esta teoría exclusivamente burocráticas, su gran y defensor fue representado por Max **Weber** Se desarrolla en base a un esquema corporativo ceñidamente respetando una línea donde se baba en su formalidad es decir se caracteriza por que implanta normas, elabora reglamentos, gestiona funciones, nombra autoridades, crea teorías, y desarrolla procedimientos y además es representado por James Burnham en 1947. Podemos establecer que la estrategia es uso social con objetivos racionalmente alcanzables. Esta proposición asigna dependencia a los conocimientos de charpa, jurisdicción y cometida, a más incorpora la diligente de clanes, la exteriorización interpersonal e introduce la contemplación de una gestión demócrata, proposición de los sistemas representada por Ludwing von Bertalanffy maneja la dirección bajo una salida integradora, conclusión simétrica representada por Von Neumann, Herbert Simon y Mongesntem, tiene una panorámica que averiguación la toma de validaciones convenientes basada en el punto de vista cuantitativo, conclusión de casualidad embotellada por William Dill, William

Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns. Ve la dirección como un sistema abierto. Donde existe historia eficaz entre el medio ambiente y las normas administrativas.

La actividad principal que debe de tener cualquier organización es el proceso administrativo cualquier que se al tamaño de la organización, este proceso debe iniciarse en base a su planificación y organización que se aplica a distintitos niveles de jerarquía en la organización.

El proceso administrativo es la acción principal para cualquier logística, erección, etc; diferencialmente del bombeo, inmediatamente que este orienta los conjuntos de rudimentos importantes que deben ser trabajadores en cualquier nivel de jerárquico. Según Hurtado (2008) manifiesta:

El juicio burocrático es la herramienta donde e incluye un método que se emplea en la administración, desarrollando el interés en buscar objetivos desarrollando metas. Si los colaboradores a cargos de confianza, gerentes o personal que tenga algún cargo administrativo de una organización puedan desarrollar con total eficaz y al mismo tiempo encargos eficaces tenga la plena seguridad que estaremos discutiendo o elogiando a una organización bien planificada y de un buen desempeño administrativo que llevo a esta organización logrando el desarrollando, adquiriendo metas que toda organización bien planificada requiere. (p. 47).

Las características administrativas según Argudo (2018) adonde alega que existe algunos aires que caracterizan el desarrollo administrativo, es un enjuiciamiento universal, porque se puede dar en cualquier día, es un litigio ligero, porque su transigencia sirve para muchas áreas, es un juicio ordenado por que siempre comienza por la planificación es un pleito jerárquico porque es la clave para producir y fabricar una acta, sistematizar concepto esta estimulada por una mentalidad innovadora.

Las dimensiones en detalle de las variables de la Gestión administrativa, afirma: López (2019) asegura que la planificación está compuesta por aquella parte que se encarga de notar cómo se va a efectuar o se va hacer notar algo. Es decir, objetar a preguntas del arquetipo, ¿qué queremos conseguir?, ¿qué tenemos que producir para demorar nuestro objetivo?, ¿quién se va a fiarse de cada parte del desarrollo para procurarse la meta?, ¿cuándo y en qué intervalos se va a verificar cada acción?, ¿qué capitales necesitamos?, ¿dónde podemos obtener los recursos?, ¿cuál es el valor de dichos recursos?, ¿qué tipo de golpes podemos sostener y cómo vamos a solucionarlos si surgen?, ¿qué hacemos ante un riesgo que no habíamos inferido?

Riquelme (2019) manifiesta que la estructura es el segundo escalón a existir adentro de una academia o ente, la principal representación en esta estación es la coordinación luego de la planeación, una de las principales métodos de la organización es organizar esta palabra significa responder varias preguntas como con el fin de ordenar las labores diarias, quien es el responsable, a quien está dirigido, se puede simplificar, se podrá agilizar, es conveniente seguir todos estas preguntas son necesarias para organizar y planear las actividades de los colaboradores los cuales deben de poseer y tener presente en una organización con el fin de poder cumplir las expectativas de la organización y poder llegar a una satisfacción laboral.

Según Jame (1996) argumenta que: “Uno de los factores y/o problemas que causa las diferentes objetivos son regulados por las actividad del control, los planes estamn sujetos a control y están regularizas mediante similitudes constantes que son verificadas por los objetivos, los controles son comparados y al mismo tiempo son planificados y están orientados a satisfacces los objetivos”, resumen según la definición de James Arthur Finch Stoner en su libro página 42.

EPG (2019) plantea que la constante verificación mide el gran desempeño en relación a todas las metas para así encontrar las desviaciones negativas o posibles estancamientos. Plantea también las correcciones necesarias para poder realizar las metas. Algunos de los mecanismos de verificación son los llamados presupuestos para gastos controlables, los registros de inspección y los indicadores. Como puede observar la actividad administrativa es el instrumento clave donde la empresa logra sus objetivos. Si buscas desarrollar tus herramientas de gestión y ejecución, puedes dar el siguiente paso donde podrás desarrollar tu capacidad estratégica y de acción a través del programa en dirección y gestión – especialización.

Tipos de administración, Guerrero (2013) señala 3 prototipos primer ejemplo la agencia Pública es la que comprende un conjunto de estrategias o agrupaciones públicas que realizan la encomienda administrativa y de conspiración para el Estado relacionados a otras entidades del Estado con eminencia legal, inmediateamente sean relacionadas en el área departamental y/o local, el segundo tipo de dirección es la gerencia mixta o cuasi-pública se refiere a las dedicaciones de aquellos cuerpos que están bajuno localidad tanto del rendimiento público como del borde privado, ahora ellos corresponden las corporaciones de cuota gubernamental, descentralizadas o autónomas el tercer pájaro es la gestión carente es la ejercida en todas las sucursales que sus expedientes son de germen privado patrón los capitalistas de las administraciones.

En relación a la segunda variables, la teoría del compromiso organizacional, (Meyer, J. & Allen, N, 1991) señala que el compromiso organizacional es un nudo que está relacionado a través de ideas y que se representa con la unión entre el empleado y una relación directa con la empresa y que influye mucho en saber si se puede continuar o simplemente terminar el vínculo laboral empresa vs empleado. A propósito del modelo de Meyer y Allen, es considerado este modelo uno de los mejores por mencionar a la variable compromiso organizacional y que también es mencionado por varias investigaciones realizadas, investigadores menciones que esta teoría es la más pegada a la realidad. Además, se puede desglosar en tres etapas primero; compromiso afectivo, segundo; compromiso de continuidad y tercero; compromiso normativo.

Davis y Newstron (2011) plantea que en la variable compromiso organizacional representa la fidelidad, apego de los colaboradores públicos, con la responsabilidad que el colaborador se identifica con la institución, queriendo participaren y continuar ella ya sea por un compromiso o un sentimiento de lealtad.

Blanco y Castro (2011) manifiestan que la variable compromiso organizacional se considerado exclusivamente una de las más importantes variables y principal hacia el buena labor que se desarrolla en base a esta variables se puede aprender a influenciar al empleador donde se capacitan con las costumbres de la organización, normas y tradiciones en el funcionamiento de un centro de labores en una organización.

Se plantea en las teorías relacionadas a la variable del compromiso organizacional según Meyer, J. & Allen, N (1991) esta variable es una tema social que se desarrolla de forma muy directa al colaborador o empleado con la empresa u institución lo cual tiene demaciada ganas de continuar o terminar una relación directa laboral.

Una de la teoría del Compromiso organizacional se desarrolla en un esquema de tres componentes, 1er compromiso afectivo. Es las ganas que genera un colaborador asía su centro laboral.

Rojas (2017) en su estudio que realiza para la obtención del grado de maestría dice sobre la 1er teoría del compromiso efectivo sustenta que el compromiso que tiene un trabajador en su centro laboral es alto va tener la posibilidad que continúe en la organización por un largo periodo de tiempo. Asimismo habla que si un empleado participa en reuniones y es proactivo va tener la posibilidad en la organización a sobresalir y con ese aporte llevara a la empresa a ser la mejor en la sociedad.

Asimismo el compromiso de continuidad. En esta teoría es cuando un trabajador no quiere dejar la organización porque sería costoso para él ya que ha invertido tiempo, energía

y que siente que debería quedarse a dar más porque se siente muy augusto en trabajar en la organización. Por ejemplo, un trabajador durante años ha trabajado en una organización por muchos años y ha desarrollado un cariño por la organización por la cual no tendría razones en renunciar porque a desarrollando un sentimiento hacia la organización.

Ruiz (2013) Compromiso Normativo en este nivel de compromiso es cuando un trabajador por diferentes acciones está comprometido a seguir en la empresa porque así ve que es lo correcto. ¿Cuáles son las ideas que llevan a ese desarrollo de compromiso?, ¿Es un compromiso personal porque alguien exclusivamente cree en ellos?, ¿Sienten que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización? Es importante que nosotros podamos deslucir que el nivel de compromisos depende de muchos factores y que puede cambiar de un individuo a otro.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo es de tipo básica, sustentada (Chanchhuaña Roman, 2018), en su tesis de maestría Reyes (2015) propone y define el tipo como básica o pura. Este tipo de investigación se ejecuta para acrecentar el conocimiento, es de diseño no experimental y es de corte transversal, al respecto Chanchhuaña (2018) en su tesis de maestría nombra a Hernández (2014) declara que: “Este diseño se manifiesta en una investigación en la que no se ejerce modificaciones ya anticipadamente reflexionadas de las variables, por lo tanto, se ven situaciones o fenómenos en su entorno para luego ser indagados”.

Enfoque, es cuantitativo porque esta investigación recolecta datos y utiliza información de esos datos para contestar preguntas.

Nivel es correlacionar y su finalidad de hallar el grado máximo nivel que existe para las dos variables

Método, hipotético-deductivo. Al respecto Chanchhuaña (2018) en su tesis de maestría nombra a Lira (2015) que dice: método hipotético deductivo concerniente a este método señaló que presentar teorías o hipótesis al inicio y en segundo plano, con apoyo de la deducción lógica, mostrar efectos y conclusiones a partir de la investigación y empleo de las teorías o hipótesis.

### **2.2. Operacionalización**

#### **Variables**

#### **Primera Variable Gestión administrativa**

##### **Definición:**

Raffino (2019) manifiesta que la administrativa incluye los mecanismos, acciones y formas a partir de las cuales se usa la gestión administrativa.

De esta manera, la gestión administrativa se delimita a partir del siguiente interrogante: ¿Cuáles son los objetivos de la gestión administrativa?

##### **Definición operacional**

El cuestionario de Gestion administrativa es de autor Chiavenato ( 2014) adaptado por el investigador HSolis y que consta de 24 preguntas con escalas politómicas de ( ver matriz de consistencia )

## Segunda Variable Compromiso organizacional

### Definición:

Meyer, J. & Allen, N citados por Arias (2001) analiza un concepto de la variable en mencion, fraccionado en tres componentes: primero afectivo, segundo de continuidad y tercero normativo.

### Definición operacional

Las preguntas que detalla sobre la variable en mencion fue el autor (Meyer, J. & Allen, N, 1991) adaptado por el investigador HSolis y enumera 20 preguntas y que estinen escalas politómicas ( ver matriz de consistencia )

*Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión administrativa*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Planificación estratégica. Articulación con objetivos.	1 – 4	Nunca	1 Bueno (88-120)
Organización	Dimensión organizacional. Estándares establecidos	5 - 8	Casi nunca	2 Regular (57-89)
			A veces	3 Malo (24-56)
Dirección	Delegación de autoridad Responsabilidad Liderazgo Motivación Comunicación	9 - 19	Casi siempre	4
			Siempre	5
Control	Seguimiento Acciones correctivas Retroalimentación	19- 24		

Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos	
Compromiso Afectivo	Familia	1 – 7	Nunca	1	Bueno (72-97)
	Amor		Casi nunca	2	
	Pertenencia				
Compromiso Continuidad	Lealtad	8-13	Casi siempre	4	Regular (46-71)
	Fidelidad				
	Solidaridad		A veces	3	
Compromiso Normativo	Satisfacción	14-20	Siempre	5	
	Indiferencia				
	Convivencia				
Compromiso Normativo	Consecuencia	14-20	Siempre	5	
	Costo económico				
	Necesidad económica				
	Beneficios				
	Obligación				
	Moral				
Correcto					
Lealtad					
Sentimiento de culpa					
Deber					
Recíproca					

### 2.3. Población y muestra

Población censal de 80 trabajadores de la Universidad Nacional de Ingeniería, facultad de arquitectura urbanismo y artes.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue las encuestas que nos permitieron recoger información

#### Instrumento

El instrumento que se empleó en esta investigación fue el cuestionario.

#### Ficha técnica 1 (ver anexo 3)

##### Validez

Se validó el cuestionario sobre Gestión administrativa por juicio de expertos.

#### Ficha técnica 2 (Ver anexo 3)

##### Validez

Se validó el cuestionario sobre Gestión administrativa por juicio de expertos.

Tabla 3: Distribución de los jueces evaluadores

Expertos	Validación			Calificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Ibarguen Cueva Francis	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Zarate Ruiz Gustavo	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Miranda Huarecalla Judith	sí	sí	sí	Aplicable

*Fuente:* propia

### **Confiabilidad**

Para la primera y segunda variable se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores para lo cual se les aplicó el cuestionario sobre las variables en cuestión y pasó la fiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach.

Tabla 4: Prueba de confiabilidad variable 1 y variable 2, estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,810	24
,827	20

*Fuente:* Base de datos de la prueba piloto

Para la primera variable el instrumento obtuvo un coeficiente de 0,810 por lo tanto, el instrumento es altamente confiable y para la segunda variable es de 0.827 por lo tanto es altamente confiable.

### **2.5. Procedimiento**

Primero se solicitó la autorización a la Decana de la Facultad de Arquitectura Urbanismo y artes de la Universidad Nacional de Ingeniería para realizar las encuestas de investigación y se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores para la fiabilidad de los cuestionarios de preguntas a las variables de esta investigación, asimismo, se pasó a recabar información necesaria con toda la muestra detallada de estudio y en función a los resultados se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

En este análisis se desarrolló y trabajo con la estadística descriptiva, estadística inferencial para la contratación de las del método de la hipótesis.

## **2.7. Aspectos éticos**

Se procedió a realizar en supervisión con los criterios y principios éticos que todo trabajo de investigación requiere y así mismo se respetó a todos los autores citados, y también se respetó el anonimato de los trabajadores de la institución.

### III. Resultados

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5: Niveles de la variable gestión administrativa y dimensiones

Niveles	Gestión administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	25	31.3	20	25.0	20	25.0	25	31.3	25	31.3
Regular	30	37.5	40	50.0	35	43.8	35	43.8	30	37.5
Bueno	25	31.3	20	25.0	25	31.3	20	25.0	25	31.3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

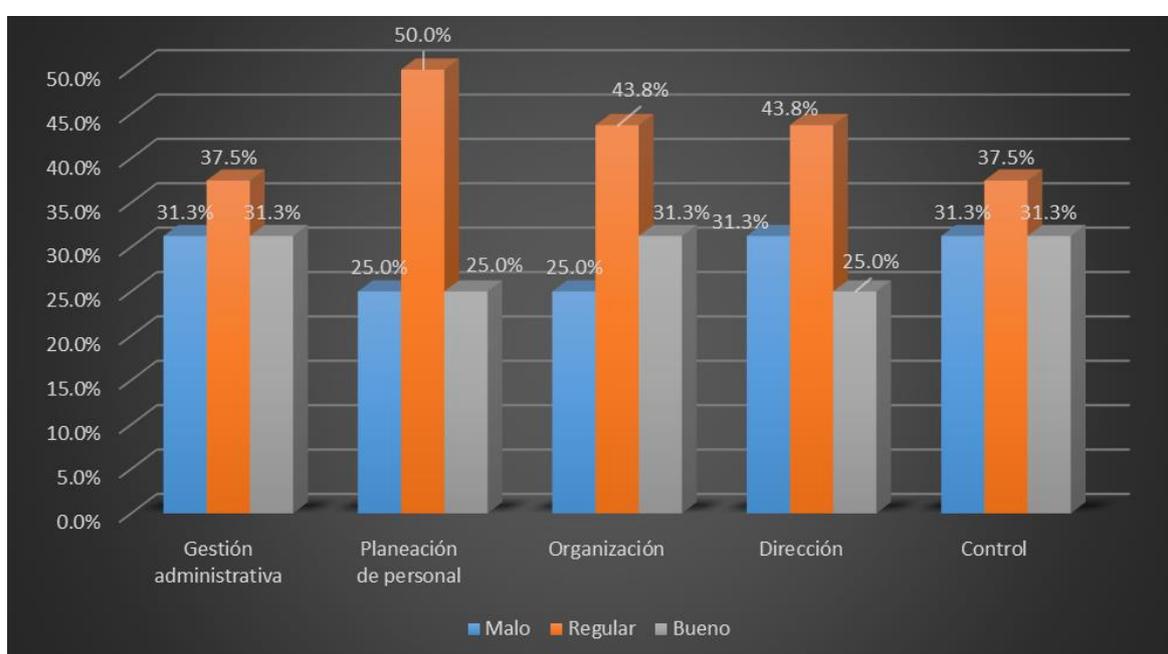


Figura 1: Niveles de percepción de la variable gestión administrativa y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa según los trabajadores de una universidad pública arrojaron que el 31.3% lo considera malo, el 37.5% los considera regular y el 31.3 es considerado como bueno; en la [dimensión planeación del personal](#) el 25.0% lo considera malo, el 50.0% los considera regular y el 25.0% es considerado como bueno; en la [dimensión organización](#) el 25.0% lo considera malo, el 43.8% los considera regular y el 31.3% es considerado como bueno; en la [dimensión Dirección](#) el 31.3% lo considera malo, el 43.8% los considera regular y el 25.0% es considerado como bueno; en la [dimensión Control](#) el 31.3% lo considera malo, el 37.5% los considera regular y el 31.3% es considerado como bueno.

Tabla 6: Niveles de la variable compromiso organizacional y dimensiones

Niveles	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	20	25.0	25	31.3	16	20.0	22	27.5
Regular	38	47.5	33	41.3	35	43.8	38	47.5
Bueno	22	27.5	22	27.5	29	36.3	20	25.0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

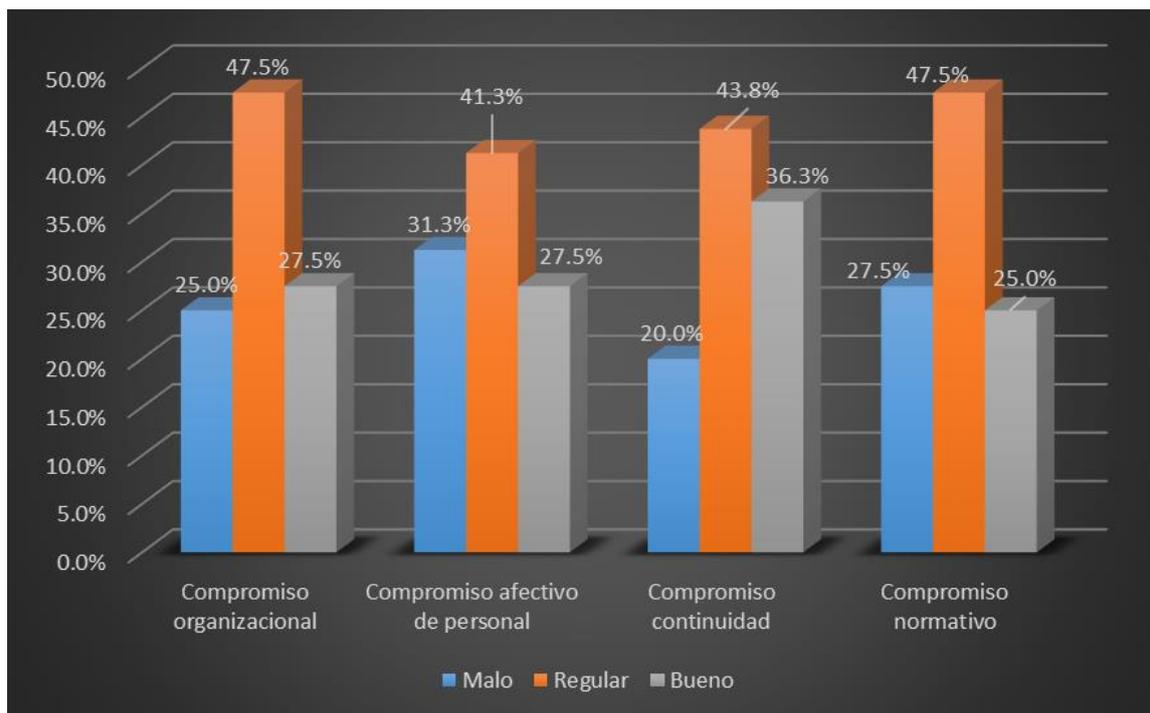


Figura 2: Desarrollo de niveles de percepción de la variable: compromiso organizacional y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional según los trabajadores de una universidad pública arrojaron que el 25.0% lo considera malo, el 47.5% los considera regular y el 27.5% es considerado como bueno; en la **dimensión compromiso afectivo**, el 31.3% lo considera malo, el 41.3% los considera regular y el 27.5% es considerado como bueno; en la **dimensión compromiso continuidad** el 20.0% lo considera malo, el 43.8% los considera regular y el 36.3% es considerado como bueno; en la **dimensión compromiso normativo** el 27.5% lo considera malo, el 47.5% los considera regular y el 25.0% es considerado como bueno.

### 3.2. Resultados correlacionales.

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que indicó en la hipótesis

general (Gestión administrativa y el compromiso organizacional) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Planeación \* compromiso organizacional) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,538 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Organización \* compromiso organizacional) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,465 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 ( Dirección\* compromiso organizacional) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,555 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-4 ( Control\* compromiso organizacional) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,522 y p-valor 0,000)en todos los casos en el nivel 0,01.

*Tabla 7: Sistema de hipótesis de la investigación*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión administrativa *compromiso organizacional	,424**	,000	80	Moderado
Hipótesis específica-1	Planeación *compromiso organizacional	,538**	,000	80	Moderado
Hipótesis específica-2	Organización *compromiso organizacional	,465**	,000	80	Moderado
Hipótesis específica-3	Dirección *compromiso organizacional	,555**	,000	80	Moderado
Hipótesis específica-4	Control*compromiso organizacional	,522**	,000	80	Moderado

\*\* . La correlación muestra un significativo nivel de 0,01 (bilateral).

#### **IV. Discusión**

En cuanto a la hipótesis general, la variable (1) se relaciona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000). Al respecto, Veintimilla (2017) mencionó que existe una relación alta entre las variables, debido a que la gestión administrativa es tomada como una necesidad fundamental dentro de la institución, sin embargo, Santillán (2016) señaló que la gestión administrativa no solo incide en el compromiso de los trabajadores sino también en el desempeño laboral y actitud del trabajador, estos resultados fueron refutados porque se observó una relación moderada en el estudio, debido a que la gestión administrativa en una universidad pública no se toman en cuenta todo los procesos administrativos.

En la hipótesis específica 1: la planeación se relaciona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,538 y p-valor 0,000). Gonzales (2016) obtuvo como resultado que existe relación muy significativa, sin embargo, Camacho (2018) señaló que es importante implementar planes estratégicos que mejoren la gestión administrativa y exista mayor compromiso con la organización, estos resultados fueron contradichos con los nuestros evidenciado por una relación moderada.

En la hipótesis específica 2: la organización se relaciona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,465 y p-valor 0,000). De acuerdo a Fuentes (2015) obtuvo como resultado  $r=0,776$  de relación alta, debido a que se utilizan herramientas administrativas que permiten mayor compromiso organizacional, en cambio, Camacho (2018) señaló la importancia de tener claro una estructura organizacional con un buen nivel jerárquico que pueda generar mayor compromiso entre los trabajadores, estos resultados difieren con los obtenidos porque se obtuvo una correlación moderada.

En la hipótesis específica 3: la dirección se relaciona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,555 y p-valor 0,000). De acuerdo a Toniut (2015) señaló la importancia de la dirección y la necesidad de emplear un modelo de dirección estratégica con la finalidad de lograr el compromiso de todos los individuos. Al respecto, Raffino (2019) refirió que es importante establecer objetivos claros en toda gestión administrativa y mayor compromiso, los resultados investigativos dieron que existe una alta correlación entre la gestión administrativa y el compromiso, estos resultados fueron contradichos con los nuestros

porque se obtuvo que existe una correlación moderada debido a que se ejerce regularmente la dirección por parte de los directivos.

En la hipótesis específica 4: el control se relaciona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,522 y p-valor 0,000). Al respecto, Quin (2016) planteó la necesidad de ejercer mayor control en las organizaciones sin que se perturbe el clima y compromiso de los colaboradores, Chancahuaña (2018), señaló que se observó escaso control compromiso por parte de los trabajadores, debido a su poca identificación con la institución, estos resultados no son ajenos a los nuestros por sus resultados de relación moderada.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** La gestión administrativa se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000).

**Segunda:** La planeación se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,538 y p-valor 0,000).

**Tercera** La organización se fusiona con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,465 y p-valor 0,000).

**Cuarta:** La dirección se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,555 y p-valor 0,000).

**Quinta:** El control se va a relacionar con el compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019, con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,522 y p-valor 0,000).

## **VI. Recomendaciones**

Conforme a las conclusiones obtenidas se propone al Titular de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería las siguientes recomendaciones:

**Primera**, sabiendo la importancia que tiene la gestión administrativa y el compromiso organizacional debería tener funcionarios, puedan realizar un proceso de adiestramiento de personal para una buena planificación eficiente, una buena organización y una buena dirección dando mejor servicio y así obteniendo mejores objetivos y desarrollo de metas.

**Segunda**, la buena gestión administrativa debe ser una actividad constante de cada trabajador para llegue a lograr el objetivo de la universidad para lo cual la universidad debería realizar mayor capacitación a sus trabajadores.

**Tercera**, mejor coordinación entre jefes y trabajadores con el fin de que la universidad pueda ser la beneficiosa

**Cuarta**, se debe de mejorar el trabajo en equipo, mejor la integración entre los mismos trabajadores con el fin de cumplir los objetivos de la Institución.

**Quinta**, mejor los sueldos de los trabajadores CAS ya que muchos están con el sueldo mínimo a fin que no están preocupados en el trabajo de problemas caseros

## Referencias

- Espejo P. (2018). La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de huaura, 2016.
- Aguirre, C., Torrico, B., Cortegana, J. y Falcón, O. (2017) Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública de Tabalosos, provincia de Lamas (Tesis de maestría), Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Argudo, C. (2018). Qué es el proceso administrativo. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-proceso-administrativo.html>
- Baldeos, Y. (2015). La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima. (Tesis de grado). Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2da edición). México: Prentice - Hall.
- Camacho D. M. (2018). Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017.
- Chancahuaña, R, Nerida . (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU de Villa El Salvador, 2018. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a\\_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). Administración: Proceso Administrativo. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Churiquipa, M. (2017). *La relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal del centro de salud Clas Santa Adriana – Juliaca*.
- Colquitt, J. et. al. (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Corvo, H. S. (s.f.). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Obtenido de [https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/#Realizacion\\_de\\_los\\_procesos\\_de\\_gestion](https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/#Realizacion_de_los_procesos_de_gestion)
- Davis y Newstrom. (2011). *The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation*.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano (4ª ed.)*. México: Pearson.
- Díaz, E. (2014). *El tercer gran modelo de inteligencia emocional: Reuven Baron*. Barcelona- Kairós.
- EPG Universidad Continental. (2019). *Qué es el proceso administrativo de la empresa*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-proceso-administrativo-de-la-empresa>
- Espinoza Cristobal, Luzmila Ais. (2016). *La gestión administrativa y el compromiso organizacional según los docentes de la Facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porres - Lima 2016*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3520>
- Fernández, S. (2012). *Compromiso afectivo con la marca del empleador: Diseño de una*

escala para su medición. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Fuente Jimenez, P. a. (2015). Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing (Tesis de doctorado). Universidad de Sevilla, Sevilla, España.

González, J. (2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas Jinotega 2010- 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Guerrero, L. (2013). Tipos de administracion. Obtenido de <https://es.slideshare.net/lana9/tipos-de-administracion-22562691>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.) México: MC Graw Hill.

Hellriegel, D, Slocum, J. & Woodman R. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson Editores

Humanos.com, L. r. (2019). Principales teorías administrativas: enfoques y representantes. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>

Hurtado, D. (2008). Principios de administración. Itm.  
James Arthur Finch Stoner, R. E. (1996). Prentice Hall.

Kruse, K, (Julio, 2013). How do you measure engagement?. Revista Forbes.  
Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-doyou-measure-engagement/2/>

Lira. (2015). Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a\\_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llacua Zárate, A. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicios en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica -UNI 2016.

Llapa-Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T. & Mendes, I. (Octubre, 2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Enfermería Global: Revista electrónica semestral de enfermería, (17), 1-16.

Lopez, j. F. (2019). Proceso administrativo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/etapas-del-proceso-administrativo.html>

María Estela Raffino. (2019). Gestión en Administración. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-en-administracion/>

Mario Blanco y Paola Castro Ch. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

Meyer J. & Allen, (1991). Three-Component Commitment Construct.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, en Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98

Meyer, J. & Allen, N. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application, Sage Publications.

Quin Vidal. (2016). Estilos de Liderazgo y compromiso Organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote.

Raffino, M. E. (2019). Gestión en Administración. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-en-administracion/>

- Reyes, S. (2015). Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a\\_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17520/Chancahua%C3%B1a_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riquelme, M. (2019). Cuáles Son Las Teorías De La Administración. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/teorias-de-la-administracion/>
- Rodas, A. (2013). Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rojas Apaza Erika Ysabe. (2017). Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017. Obtenido de <https://docplayer.es/156746657-Gestion-administrativa-y-el-compromiso-organizacional-de-los-trabajadores-de-una-institucion-publica-lima-2017.html>
- Rojas Apaza, E. Y. (2017). iGestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017.
- Ruiz de Alba Robledo, José Luis . (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing. Obtenido de <file:///c:/users/pc-203/desktop/dialnet-elcompromisoorganizacional-5089649.pdf>
- Santillán Mejía, M. A. (2016). Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2585>
- Stoner, J. F. (1996). Administración. México:: Prentice –Hall.
- Toniut, H. (2015). Management by values: a critical view of the. Obtenido de <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1570/7395-37796-3-PB.pdf?sequence=1>
- Tórrez Castillo, M. F. (2015). Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/1801/>

Torrez, M. (2015). La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, Departamento de Matagalpa, 2013 – 2014. (Tesis de grado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Veintimilla Pauta, E. N. (2017). Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>

Zegarra Del Rosario, F. E. (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del Hospital San Juan de Lurigancho. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo.

## **Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organización en una universidad pública, lima, Perú?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relaciona entre la planeación y el compromiso organización en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la planeación y el compromiso organización en una universidad pública, lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019?</p> <p>Determinar la relación entre el control y el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona con el compromiso organización en una universidad pública, lima, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La planeación se relaciona con el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p> <p>La organización se relaciona con el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p> <p>La dirección se relaciona con el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p> <p>El control se relaciona con el compromiso organizacional en una universidad pública, lima, 2019.</p>	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p><b>Planeación</b></p> <p><b>Organización</b></p> <p><b>Dirección</b></p> <p><b>Control</b></p>	<p>Planeación estratégica Articulación con objetivos</p> <p>Dimensión organizacional Estándares establecidos</p> <p>Delegación de autoridades Responsabilidad Liderazgo Motivación Comunicación</p> <p>Seguimiento Acciones correctivas Retroalimentación</p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 8</p> <p>9 al 18</p> <p>19 al 24</p>	<p>Nunca 1</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>	<p>Bueno (88 - 120)</p> <p>Regular (57 - 89)</p> <p>Malo (24 -56)</p>

<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores		Niveles o rangos
<b>Compromiso Afectivo</b>	Familia	1 al 7	Nunca	1	Bueno (72 - 97) Regular (46 - 71) Malo (20 - 45)
	Amor		Casi nunca	2	
	Pertenencia		A veces	3	
	Lealtad		Casi siempre	4	
	Fidelidad		Siempre	5	
<b>Compromiso normativo</b>	Solidaridad	8 al 13			
	Satisfacion				
	Obligacion				
	Moral				
	Correcto				
	Lealtad				
<b>Compromiso Continuidad</b>	Sentimiento de culpa	14 al 20			
	Deber				
	Reciprocidad				
	Indiferencia				
	Convivencia				
	Consecuencia				
	Costo economico				
Necesidad economica					
Beneficios					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b> La población estuvo conformada por 80 trabajadores de una universidad pública.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Gestión administrativa</b> <b>Técnicas:</b> encuestas <b>Instrumento :</b> Cuestionario <b>Autor :</b> Chiavenato <b>Año :</b> 2014 <b>Adaptado por:</b> Solís (2019)</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Universidad Pública ( Universidad Nacional de Ingeniera Facultad de Arquitectura urbanismo y artes )</p> <p><b>Variable 2</b> <b>Compromiso organizacional</b> <b>Técnicas:</b> encuestas <b>Instrumento :</b> cuestionario <b>Autor :</b> Meyer y Allen <b>Año :</b> 1991 <b>Adaptado por:</b> Solis (2019)</p> <p><b>Ámbito de aplicación :</b> Universidad Pública ( Universidad Nacional de Ingeniera Facultad de Arquitectura urbanismo y artes )</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

## **Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos**

### **Ficha técnica 1**

Denominación	:	Cuestionario de Gestión administrativa
Autor	:	Chiavenato (2014)
Adaptado	:	HSolís (2019)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre el aprendizaje cooperativo
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición	:	Escala politómica

### **Ficha técnica 2**

Denominación	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autor	:	Meyer y Allen ( 1991)
Adaptado	:	HSolís (2019)
Objetivo	:	Medir la percepción sobre las habilidades sociales
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

### **Anexo 3: Instrumentos cuestionarios**



**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Autor del instrumento: Chiavenato (2014)

Adaptación: HSolis (2019)

Estimado colaborador, el presente instrumento es parte de un trabajo de investigación que será usado para fines estrictamente académicos cuyos resultados pretenden medir la Gestión Administrativa realizada en su Institución. Marque con una (X) en el recuadro que estime conveniente de acuerdo a la siguiente escala.

**ESCALA VALORATIVA**

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1 : Planificación</b>					
1.- Se lleva a cabo la planificación estratégica en esta universidad.					
2.- Los miembros de la universidad planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos.					
3.- Los miembros de la universidad planifican las actividades establecidas en el plan estratégico.					
4.- En la universidad, la planificación de las actividades realizadas están articuladas con los objetivos institucionales.					
<b>DIMENSIÓN 2 : Organización</b>					
5.- El Rector ha dado a conocer a los miembros de la universidad, las líneas de división o jerarquización organizacional.					
6.- Dentro de la universidad existe un organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.					
7.- Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores.					

8.- Los miembros de la universidad evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la universidad.					
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>					
9.- La elección de la autoridad se da de manera pertinente y asertiva.					
10.- Las personas designadas en los cargos administrativos se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo					
11.- Los miembros de la universidad realizan acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
12.- Los miembros de la universidad asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la comunidad universitaria.					
13.- Los miembros de la universidad poseen cualidades de liderazgo.					
14.- Los miembros de la universidad conduce a los trabajadores con mucha capacidad de liderazgo.					
15.- Los miembros de la universidad promueven la motivación en los trabajadores de la universidad.					
16.- Los miembros de la universidad se sienten motivados con las funciones que desempeñan.					
17.- Existe una buena comunicación entre los miembros de la universidad.					
18.- Mediante el buen diálogo, los miembros de la universidad propician que la comunidad universitaria se involucre en el logro de los objetivos de la universidad.					
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>					
19.- Los miembros de la universidad formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la universidad					
20.- Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño administrativo entre los miembros de la universidad.					
21.- Los miembros de la universidad aplican acciones correctivas, acompañamiento y monitoreo.					
22.- Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.					
23.- Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la universidad.					
24.- Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los miembros de la universidad.					

**CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Autor del instrumento: Meyer Allen (1991)

Adaptación: HSolís. (2019)

Estimado colaborador, le solicito su valiosa cooperación respondiendo el cuestionario que se le presentan a continuación. Es anónimo; tenga la amabilidad de responder las siguientes afirmaciones (ítems) con la mayor sinceridad posible; marcando sólo una de las seis alternativas. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

**ESCALA VALORATIVA**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>					
1.- Me gustaría continuar en esta universidad.					
2.- Siento de verdad, que cualquier problema en esta universidad, es también mi problema.					
3.- Trabajar en esta universidad significa mucho para mí.					
4.- En esta universidad me siento como en familia.					
5.- Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta universidad					
6.- No me siento emocionalmente unido a esta universidad.					
7.- Me siento parte integrante de esta universidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo</b>					

8.- Creo que no estaría bien dejar esta universidad aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9.- Creo que debo mucho a esta universidad.					
10.- Esta universidad se merece mi lealtad					
11.- No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta universidad.					
12.- Me sentiría culpable si ahora dejara esta universidad.					
13.- Creo que no podría dejar esta universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad</b>					
14.- Si continuo en esta universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15.- Una de las desventajas de dejar esta universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
16.- Si ahora decidiera dejar esta universidad, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas					
17.- En este momento, dejar esta universidad supondría un gran costo para mí.					
18.- Creo que si dejara esta universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19.- Ahora mismo, trabajo en esta universidad, más porque lo necesito que porque yo quiera					
20.- Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

**Anexo 4: Certificado de validez de expertos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificación</i>							
1	Se lleva a cabo la planificación estratégica en esta universidad.	✓		✓		✓		
2	Los miembros de la universidad planifican las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos.	✓		✓		✓		
3	Los miembros de la universidad planifican las actividades establecidas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
4	En la universidad, la planificación de las actividades realizadas están articuladas con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
	<i>Organización</i>							
5	El Rector ha dado a conocer a los miembros de la universidad, las líneas de división o jerarquización organizacional.	✓		✓		✓		
6	Dentro de la universidad existe un organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	✓		✓		✓		
7	Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la universidad evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la universidad.	✓		✓		✓		
	<i>Dirección</i>							
9	La elección de la autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	✓		✓		✓		
10	Las personas designadas en los cargos administrativos se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo	✓		✓		✓		

11	Los miembros de la universidad realizan acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Los miembros de la universidad asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la comunidad universitaria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Los miembros de la universidad poseen cualidades de liderazgo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Los miembros de la universidad conducen a los trabajadores con mucha capacidad de liderazgo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Los miembros de la universidad promueven la motivación en los trabajadores de la universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Los miembros de la universidad se sienten motivados con las funciones que desempeñan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Existe una buena comunicación entre los miembros de la universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Mediante el buen diálogo, los miembros de la universidad propician que la comunidad universitaria se involucre en el logro de los objetivos de la universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Control</b>									
19	Los miembros de la universidad formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la universidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño administrativo entre los miembros de la universidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Los miembros de la universidad aplican acciones correctivas, acompañamiento y monitoreo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

22	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.								
23	Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la universidad.	✓				✓			✓
24	Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los miembros de la universidad.	✓				✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

16 de 11 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Isabelmar Cuervo Franco

DNI: 95637865

Especialidad del evaluador: Dra. Constanza de la Educación, Metodología de la Investigación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Compromiso afectivo.</b>							
1	Me gustaría continuar en esta universidad.	✓			N/O	SI	N/O	
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta universidad, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta universidad significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta universidad me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta universidad.	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta universidad.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta universidad.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso normativo</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta universidad aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta universidad.	✓		✓		✓		
10	Esta universidad se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta universidad.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta universidad.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso de continuidad</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Si continuo en esta universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		

15	Una de las desventajas de dejar esta universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓
16	Si ahora decidiera dejar esta universidad, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	✓		✓		✓
17	En este momento, dejar esta universidad supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓
18	Creo que si dejara esta universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓
19	Ahora mismo, trabajo en esta universidad, más porque lo necesito que porque yo quiera	✓		✓		✓
20	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

...16 de 11 del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Hoygues Cuervo Franch

DNI: 05637865

Especialidad del evaluador: Dra. Casanova de P. Escobar - Metodología de la Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificación</i>							
1	Se lleva a cabo la planificación estratégica en esta universidad.	✓		✓		✓		
2	Los miembros de la universidad planifican las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos.	✓		✓		✓		
3	Los miembros de la universidad planifican las actividades establecidas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
4	En la universidad, la planificación de las actividades realizadas están articuladas con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
	<i>Organización</i>							
5	El Rector ha dado a conocer a los miembros de la universidad, las líneas de división o jerarquización organizacional.	✓		✓		✓		
6	Dentro de la universidad existe un organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	✓		✓		✓		
7	Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la universidad evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la universidad.	✓		✓		✓		
	<i>Dirección</i>							
9	La elección de la autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	✓		✓		✓		
10	Las personas designadas en los cargos administrativos se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo	✓		✓		✓		

11	Los miembros de la universidad realizan acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	✓			✓			✓	
12	Los miembros de la universidad asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la comunidad universitaria.	✓			✓			✓	
13	Los miembros de la universidad poseen cualidades de liderazgo.	✓			✓			✓	
14	Los miembros de la universidad conducen a los trabajadores con mucha capacidad de liderazgo.	✓			✓			✓	
15	Los miembros de la universidad promueven la motivación en los trabajadores de la universidad.	✓			✓			✓	
16	Los miembros de la universidad se sienten motivados con las funciones que desempeñan.	✓			✓			✓	
17	Existo una buena comunicación entre los miembros de la universidad.	✓			✓			✓	
18	Mediante el buen diálogo, los miembros de la universidad propician que la comunidad universitaria se involucre en el logro de los objetivos de la universidad.	✓			✓			✓	
	<b>Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los miembros de la universidad formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la universidad	✓			✓			✓	
20	Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño administrativo entre los miembros de la universidad.	✓			✓			✓	
21	Los miembros de la universidad aplican acciones correctivas, acompañamiento y monitoreo.	✓			✓			✓	

22	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.	✓		✓		✓	
23	Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la universidad.	✓		✓		✓	
24	Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los miembros de la universidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

del de ..... del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZAMATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO - GOSTION PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS YIBD

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Compromiso afectivo.</b>							
1	Me gustaría continuar en esta universidad.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta universidad, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta universidad significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta universidad me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta universidad.	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta universidad.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta universidad.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso normativo</b>							
8	Creo que no estaría bien dejar esta universidad aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta universidad.	✓		✓		✓		
10	Esta universidad se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta universidad.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta universidad.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso de continuidad</b>							
14	Si continúo en esta universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		

15	Una de las desventajas de dejar esta universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓
16	Si ahora decidiera dejar esta universidad, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	✓		✓		✓
17	En este momento, dejar esta universidad supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓
18	Creo que si dejara esta universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓
19	Ahora mismo, trabajo en esta universidad, más porque lo necesito que porque yo quiera	✓		✓		✓
20	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  TA  No aplicable  [ ]

16 de ... del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZORANO RUBEN GUSTAVO KRISTO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TECNICO - GESTION PUBLICA Y ADMINISTRACION DE NEGOCIOS YBAS



\* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \* Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 \* Cantidad: Si entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificación</i>							
1	Se lleva a cabo la planificación estratégica en esta universidad.	✓		✓		✓		
2	Los miembros de la universidad planifican las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos.	✓		✓		✓		
3	Los miembros de la universidad planifican las actividades establecidas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
4	En la universidad, la planificación de las actividades realizadas está articuladas con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
	<i>Organización</i>							
5	El Rector ha dado a conocer a los miembros de la universidad, las líneas de división o jerarquización organizacional.	✓		✓		✓		
6	Dentro de la universidad existe un organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos.	✓		✓		✓		
7	Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Los miembros de la universidad evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la universidad.	✓		✓		✓		
	<i>Dirección</i>							
9	La elección de la autoridad se da de manera pertinente y asertiva.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las personas designadas en los cargos administrativos se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo	✓		✓		✓		

11	Los miembros de la universidad realizan acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓	
12	Los miembros de la universidad asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la comunidad universitaria.	✓		✓		✓		✓	
13	Los miembros de la universidad poseen cualidades de liderazgo.	✓		✓		✓		✓	
14	Los miembros de la universidad conducen a los trabajadores con mucha capacidad de liderazgo.	✓		✓		✓		✓	
15	Los miembros de la universidad promueven la motivación en los trabajadores de la universidad.	✓		✓		✓		✓	
16	Los miembros de la universidad se sienten motivados con las funciones que desempeñan.	✓		✓		✓		✓	
17	Existe una buena comunicación entre los miembros de la universidad.	✓		✓		✓		✓	
18	Mediante el buen diálogo, los miembros de la universidad propician que la comunidad universitaria se involucre en el logro de los objetivos de la universidad.	✓		✓		✓		✓	
	<b>Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	Los miembros de la universidad formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la universidad	✓		✓		✓		✓	
20	Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño administrativo entre los miembros de la universidad.	✓		✓		✓		✓	
21	Los miembros de la universidad aplican acciones correctivas, acompañamiento y monitoreo.	✓		✓		✓		✓	

22	Las acciones correctivas aplicadas son acertadas.							
23	Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la universidad.	✓				✓		✓
24	Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los miembros de la universidad.	✓				✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

.....12 de...12...del 20.19

Apellidos y nombres del juez evaluador: MIRANDA...HARRACALLO...SUNITH MARLEN.....

DNI: 4203663.....

Especialidad del evaluador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.....



1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso afectivo.</b>							
1	Me gustaría continuar en esta universidad.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta universidad, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta universidad significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta universidad me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta universidad.	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta universidad.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta universidad.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta universidad aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta universidad.	✓		✓		✓		
10	Esta universidad se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta universidad.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta universidad.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		

15	Una de las desventajas de dejar esta universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓
16	Si ahora decidiera dejar esta universidad, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	✓		✓		✓
17	En este momento, dejar esta universidad supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓
18	Creo que si dejara esta universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓
19	Ahora mismo, trabajo en esta universidad, más porque lo necesito que porque yo quiera	✓		✓		✓
20	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     No aplicable     No aplicable

13 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: MARISA HERRERA ALONSO

DNI: 4281262

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN TURÍSTICA



<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Anexo 5: Confiabilidad**

## Confiabilidad de la variable gestión administrativa

Gestion administrativa.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



13:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	24

## Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	20

## **Anexo 6: Base de datos de los dos variables**

Base de datos de la variable gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							
PLANIFICACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN										CONTROL					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5
1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2
4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4
4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1
2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5
2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3
2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2
4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2
2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2
4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1
1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1
2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3
5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1
3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4
1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1
3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5
5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5

2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3
5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1
3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5
3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5
5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3
4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5
1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4
4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3
2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5
5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4
2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3
5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5
5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5
2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1
2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2
3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4
4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4
4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1
3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1
2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5
1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1
1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1
5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1
4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5
2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5
1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3
5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5
4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5
3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4
1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3
4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2
1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4
3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3
4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	2	5	5	4	5	2	1	3
2	1	2	1	4	2	1	5	3	1	3	3	2	1	2	2	2	5	3	4	5	4	1	4
5	1	4	5	3	1	2	5	1	1	5	3	1	3	5	5	2	3	2	3	4	4	5	2
3	2	3	4	3	1	5	3	1	3	5	2	5	4	2	4	5	4	2	5	5	1	3	1
1	1	1	1	1	2	4	1	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	2	5	1	4	3	2
3	5	5	1	4	4	2	5	3	2	5	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5
3	3	1	4	1	3	1	4	3	4	5	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1	2

Base de datos de la variable compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
Compromiso afectivo							Compromiso normativo						Compromiso de continuidad						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2

4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3
4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2
5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1
5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3
4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1
5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2
3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1
1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5
4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1
5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1
5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4
1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1
2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2
4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5
4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4
3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5
3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1
5	5	5	1	3	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	5	2	4
3	3	5	1	4	4	1	4	5	2	5	5	2	3	2	4	3	3	1	2
1	1	4	3	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	1	4	1	1	3
3	4	5	1	1	3	2	4	1	3	3	5	5	5	1	2	1	3	2	2
4	2	5	2	5	2	3	5	3	1	5	4	5	1	3	5	2	4	2	4
5	5	4	3	4	4	4	2	1	3	5	1	1	2	5	5	3	4	3	4
5	3	5	4	5	3	2	2	2	4	3	1	4	4	1	1	2	1	2	3
4	3	1	5	5	5	2	4	5	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	5
3	1	1	4	1	4	4	2	2	1	3	2	1	4	5	5	4	5	1	2

## **Anexo 7: Constancia de aplicación**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 7 de diciembre de 2019

Carta P. 557-2019-EPG-UCV-LN

**DRA. SHIRLEY EMPERATRIZ CHILET CAMA**

DECANA  
FACULTAD DE ARQUITECTURA URBANISMO Y ARTES  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA**



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HENRY MILTHON SOLIS RUIZ** identificado con DNI N.° **10803460** y código de matrícula N.° **7001261076**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA

Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Artes

OFICIO N° 060-FAUA

Lima, 17 de enero del 2020

Señor Doctor  
CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte  
Presente.-

Asunto: Permiso y facilidades para desarrollar trabajo de investigación.  
Referencia: Carta P.557-2019-EPG-UCV-LM

De mi especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle con relación al asuntos de la referencia, nuestra autorización al Sr. HENRY MILTHON SOLIS RUIZ, con el fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación de tema: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA 2019**, en la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Artes de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

  
DRA. SHIRLEY EMPERATRIZ CHILET CAMA  
DECANA



**Anexo 8: Dictamen de presentación**

## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIÓN EN UNA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**SOLIS RUIZ HENRY MILTHON**

Considerando:

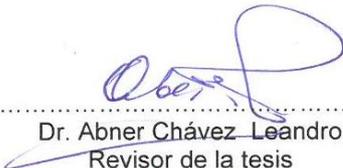
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020

  
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen cueva  
Asesor de la tesis

  
Dr. Abner Chávez Leandro  
Revisor de la tesis

## **Anexo 9: Evidencias**



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019**" del (de la) estudiante **Henry Milthon Solis Ruiz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2020



---

**Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**

DNI: 09637865



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dr. Henry Millthon Solís Ruiz (ORCID: 0000-0001-5956-5047)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva (ORCID: 0000-003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

## Resumen de coincidencias

# 15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

### Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 10 %  
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 2 %  
Fuente de Internet
- 3 repositorio.une.edu.pe 1 %  
Fuente de Internet
- 4 unsp.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet
- 5 www.gestioipolis.com <1 %  
Fuente de Internet
- 6 prezi.com <1 %  
Fuente de Internet
- 7 bibliotecafoe-usmp.bio... <1 %  
Fuente de Internet
- 8 L.J. Morales-Mendoza... <1 %  
Publicación
- 9 Entregado a Universidad... <1 %  
Trabajo del estudiante
- 10 www.iesperu.org <1 %  
Fuente de Internet
- 11 Entregado a Pontificia... <1 %  
Trabajo del estudiante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Solis Ruiz Henry Milton

D.N.I. : 10803460

Domicilio : Av. El Sol 419 . U.M.T.

Teléfono : Fijo : 2811371. Móvil: 997607836

E-mail : Henrysolis@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Solis Ruiz Henry Milton

Título de la tesis:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA,  
LIMA, 2019

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

Fecha : .....

24 / 02 / 2020



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

## ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HENRY MILTON SOLIS RUIZ.

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



\_\_\_\_\_  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN